

**PENGARUH PROFESIONALISME LEMBAGA TERHADAP
KOMITMEN BELAJAR DAN LOYALITAS SANTRI
LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM MUJAHIDIN (LPIM)
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

**Luqman Faqihuddin
NIM. 11408141026**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI
YOGYAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH PROFESIONALISME LEMBAGA TERHADAP
KOMITMEN BELAJAR DAN LOYALITAS SANTRI
LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM MUJAHIDIN (LPIM)
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Oleh:

Luqman Faqihuddin

NIM. 11408141026

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 27 Juli 2018

Dosen Pembimbing,

Setyabudi Indariono, Ph. D

NIP. 197207202003121001

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Luqman Faqihuddin

NIM : 11408141026

Progam Studi : Manajemen

Judul Tugas Akhir : PENGARUH PROFESIONALISME LEMBAGA
TERHADAP KOMITMEN BELAJAR DAN
LOYALITAS SANTRI LEMBAGA PENDIDIKAN
ISLAM MUJAHIDIN (LPIM) UNIVERSITAS NEGERI
YOGYAKARTA

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 27 Juli 2018

Yang menyatakan



Luqman Faqihuddin

NIM. 11408141026

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH PROFESIONALISME LEMBAGA TERHADAP KOMITMEN BELAJAR DAN LOYALITAS SANTRI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM MUJAHIDIN (LPIM) UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA" yang disusun oleh Luqman Faqihuddin, dengan NIM 11408141026 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 27 Juli 2018 dan telah dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

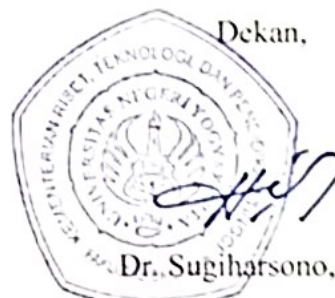
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, MM	Ketua Penguji		3-10-2018
Setyabudi Indartono, Ph. D	Sekretaris		3-10-2018
Farlianto, MBA	Penguji Utama		3-10-2018

Yogyakarta, 17 Oktober 2018

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 0024

MOTTO

Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

(Q.S. Al- Mujaadilah: 11)

“Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah: 5)

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

(At-Taubah: 105)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karya
ini penulis persembahkan untuk:

Bapak Danang Jaya dan Ibu Oom Nurrohmah, ayahanda dan ibunda tercinta yang
selalu memberikan dorongan dan semangat hingga pada saat ini.

Hasna Nur Sajidah dan Muthi'ah Marwatul Jannah, kedua adikku yang selalu
memberikan dukungan dan inspirasi untuk senantiasa memperbaiki diri.

Saudara seperjuangan di jalan dakwah yang telah menjadi keluargaku dan
memberi banyak hal yang tak ternilai namun sarat makna.

Semua pihak dan teman-teman yang telah membantu dan mendo'akan saya
dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

Universitas Negeri Yogyakarta

**PENGARUH PROFESIONALISME LEMBAGA TERHADAP
KOMITMEN BELAJAR DAN LOYALITAS SANTRI LEMBAGA
PENDIDIKAN ISLAM MUJAHIDIN (LPIM) UNIVERSITAS NEGERI
YOGYAKARTA**

ABSTRAK

Oleh : Luqman Faqihuddin

NIM : 11408141026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh profesionalisme lembaga terhadap komitmen belajar santri LPIM UNY, (2) Pengaruh profesionalisme lembaga terhadap loyalitas santri LPIM UNY, (3) Pengaruh profesionalisme lembaga terhadap komitmen belajar dan loyalitas santri LPIM UNY.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah santri program tahsin Lembaga Pendidikan Islam Mujahidin (LPIM) Universitas Negeri Yogyakarta yang berjumlah 80 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh positif profesionalisme terhadap komitmen santri program tahsin LPIM UNY ($\beta = 0,545^{***}$), dengan kontribusi Profesionalisme belajar untuk menjelaskan Komitmen sebesar (ΔR^2) 0,278 ***. (2) Pengaruh positif profesionalisme terhadap loyalitas santri program tahsin LPIM UNY ($\beta = 0,346^*$), dengan kontribusi profesionalisme belajar untuk menjelaskan loyalitas sebesar (ΔR^2) 0,112 ***. (3) Pengaruh positif Profesionalisme terhadap Komitmen belajar santri LPIM UNY ($\beta = 870^{***}$) dan Loyalitas ($\beta = ,630^{***}$).

Kata kunci: Profesionalisme, komitmen, loyalitas

**THE INFLUENCE OF INSTITUTIONS' PROFESSIONALISM
TOWARD THE LEARNING COMMITMENT AND LOYALTY OF
STUDENTS IN THE ISLAMIC EDUCATION INSTITUTE OF
MUJAHIDIN (*LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM MUJAHIDIN*)
YOGYAKARTA STATE UNIVERSITY**

ABSTRACT

By : Luqman Faqihuddin

NIM : 11408141026

This study was aimed to know: (1) the influence of professionalism of the institution toward the study commitment of the LPIM UNY's students, (2) the influence of professionalism of the institution toward the loyalty of LPIM UNY's students, (3) the influence of professionalism of the institution toward the study commitment and loyalty of LPIM UNY's students.

This study was a quantitative approach. The sample in this research was the students of pronunciation of the Quran program in Islamic Education Institute of Mujahidin (LPIM) UNY, which was 80 students. The data collection technique used questionnaires, while the data analysis process used the multiple regression analysis.

The results showed that: (1) the positive influence of professionalism toward the student's commitment from the pronunciation of the Quran program in LPIM UNY ($\beta = 0,545$ ***), with the contribution of learning professionalism to explain the commitment on (ΔR^2) 0,278 *** points. (2) the positive influence of professionalism on the student's loyalty from the pronunciation of the Qur'an program in LPIM UNY ($\beta = 0,346$ *), with the contribution of learning professionalism to explain loyalty on (ΔR^2) 0,112 *** points. (3) the positive influence of professionalism on the students of LPIM UNY commitment to study was ($\beta = 0,870$ ***) and Loyalty ($\beta = 0,630$ ***).

Keyword: Profesionalism, commitment, loyalty

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Lembaga terhadap Komitmen Belajar dan Loyalitas Santri Lembaga Pendidikan Islam Mujahidin (LPIM) UNY”.


Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ini menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd. selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus dosen pembimbing skripsi saya ini yang telah memberikan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Musaroh, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Arum Darmawati, MM., dan Farlianto, MBA., ketua penguji dan penguji utama yang telah berkenan memberikan dedikasinya untuk menyimak skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

7. Kedua orang tua, adik-adik dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, do'a, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh saudara dan sahabat seperjuangan, UKMF KM AL FATIH FE UNY, LPIM UNY, dan Takmir Masjid Al Mujahidin, yang selalu menjadi inspirasi dan tempat belajar untuk menempa diri.
9. Guru, sahabat dan adik-adik Lingkaran Kebaikan, *Winning Eleven*, dan *Move Up* yang senantiasa menyemangati dan mengingatkan betapa pentingnya menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Rekan-rekan KKN 1405 Sentolo, dan teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2011 Universitas Negeri Yogyakarta.
11. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah ikut membantu hingga diselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bisa bermanfaat bagi semua orang.

Yogyakarta, 27 Juli 2018



Lufman Faqihuddin

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
A. Landasan Teori	10
1. Profesionalisme Lembaga.....	10
2. Komitmen Belajar.....	12
3. Loyalitas.....	16
B. Penelitian yang Relevan	18
C. Kerangka Berpikir	19
D. Paradigma Penelitian	23

E.	Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN		25
A.	Desain Penelitian	25
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	25
C.	Variabel Penelitian	25
1.	Variabel Bebas	26
2.	Variabel Terikat	26
D.	Definisi Variabel Penelitian	26
1.	Profesionalisme Lembaga	26
2.	Komitmen Belajar	27
3.	Loyalitas	27
E.	Populasi dan Sampel	28
1.	Populasi	28
2.	Sampel	28
F.	Metode Pengumpulan Data	29
1.	Data Primer	29
2.	Data Sekunder	29
G.	Instrumen Penelitian	29
1.	Kisi-kisi Instrumen	29
2.	Skala Pengukuran	30
H.	Uji Prasyarat Analisis	31
1.	Uji Normalitas	31
2.	Uji Linieritas	31
I.	Hasil Uji Instrumen	32
1.	Uji Validitas Instrumen	32
2.	Uji Realibilitas Instrumen	34
J.	Metode Analisa Data	35
1.	Analisis Dekriptif	35
2.	Uji Hipotesis	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	38
B. Hasil Penelitian.....	40
1. Hasil Uji Prasyarat Analisis	40
2. Hasil Analisis Deskriptif.....	42
C. Pembahasan	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
A. Kesimpulan.....	50
B. Keterbatasan Penelitian	51
C. Saran	51
1. Bagi LPIM	52
2. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	52
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

	halaman
1. Tabel 1. Daftar Ulang/Registrasi dan Tingkat Kehadiran di Kelas.....	4
2. Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen	30
3. Tabel 3. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert	31
4. Tabel 4. Hasil Loading Faktor.....	33
5. Tabel 5. Mean, Standard deviation (SD), Cronbranch's value and Correlation	34
6. Tabel 6. Kategorisasi Jawaban Responden	35
7. Tabel 7. Hasil Uji Normalitas.....	41
8. Tabel 8. Hasil Uji Linearitas	41
9. Tabel 9. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin.....	42
10. Tabel 10. Kategorisasi Profesionalisme Lembaga	43
11. Tabel 11. Kategorisasi Komitmen Belajar	44
12. Tabel 12. Katergorisasi Loyalitas Santri	45
13. Tabel 13. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Profesionalisme Lembaga, Komitmen Belajar dan Loyalitas Santri	46

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	23

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Diantara sumber ketenangan yang hakiki adalah kedekatan seorang manusia sebagai insan yang beriman, kepada Tuhannya Yang Maha Pencipta. Kedekatan ini tentu saja memiliki berbagai bentuk dan cara yang dapat dicapai sesuai dengan fitrah serta kebutuhan manusia. Dengan karunia yang telah dititipkan Allah Swt. kepada setiap manusia, maka akan sangat merugi manakala setiap potensi yang telah diberikan tidak menjadi jalan bagi seorang hamba untuk dekat dengan Tuhannya. Salah satu potensi yang diberikan kepada manusia dan menjadi keunggulannya dibandingkan makhluk hidup yang lain adalah akal pikiran, dan yang dapat mengisi akal pikiran agar senantiasa hidup adalah ilmu pengetahuan.

Ilmu pengetahuan bisa didapatkan dari berbagai tempat. Mulai dari diskusi-diskusi ringan, bacaan-bacaan di berbagai literatur, sampai ruang-ruang kelas lembaga pendidikan. Bicara tentang lembaga pendidikan, tidak bisa dipungkiri keberadaannya sebagai salah satu sarana efektif dalam menyebarkan buah-buah ilmu pengetahuan. Termasuk jika kita bicara soal ilmu pengetahuan tentang keagamaan, lebih khusus lagi ilmu pengetahuan dalam kerangka pendidikan tentang agama Islam. Dalam KBBI Pendidikan memiliki arti sebagai proses pembelajaran bagi setiap individu untuk mencapai pengetahuan dan pemahaman yang lebih tinggi dari objek tertentu dan spesifik. Secara formal diperoleh hasil pengetahuan setiap individu yang memiliki pola pikir, perilaku dan moral sesuai dengan pendidikan yang diperoleh

Keberadaaan sebuah lembaga pendidikan sangat dipengaruhi sistem yang dijalankan serta kerja sama dari pihak-pihak yang ada didalamnya. Mulai dari organisasi yang mengelola lembaga itu sendiri, sampai dengan peserta didik yang menjadi sasaran dari sistem pembelajaran yang sedang dijalankan. Maka komitmen dari kedua belah pihak ini menjadi sangat dibutuhkan, agar proses transformasi ilmu dapat berjalan dengan baik dan eksistensi lembaga pendidikan itu sendiri senantiasa terjaga sampai seterusnya.

Lembaga Pendidikan Islam Mujahidin (LPIM) UNY merupakan sebuah lembaga pendidikan non formal yang menyediakan beberapa program yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan umat Islam terhadap ilmu pengetahuan keislaman dan peningkatan kemampuan dalam membaca Al-Qur'an. Lembaga ini berdiri sejak tahun 1995 dan telah berganti beberapa kali kepengurusan sampai dengan saat ini. Santri, sebutan untuk peserta didik di lembaga ini, menjadi komponen penting dalam berjalannya sistem belajar di LPIM UNY yang terdiri dari empat program, yaitu Tahsin, Bahasa Arab, Madrasah Thullabiyah, dan Hifdzil Qur'an.

Merujuk pada pemikiran Edward Sallis (2002) mengidentifikasi ciri-ciri lembaga pendidikan yang berkualitas, diantaranya adalah berfokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal, memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik di tingkat pimpinan, tenaga akademik, maupun tenaga administratif. Baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang, dan memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas, serta memandang kualitas sebagai bagian integral dari budaya kerja. Profesionalisme LPIM UNY ditunjukkan dengan

berfokus pada pelanggan yang dalam hal ini adalah para santri yang sudah mendaftar. Lalu berusaha untuk mencapai kualitas dengan menerapkan pola kerja yang baik dalam setiap aspek pekerjaan. Mulai dari pengelolaan lembaganya, sampai dengan pelaksanaan proses pembelajarannya. Kemudian untuk membangun kondusifitas kerja yang sesuai, pengelola senantiasa mengadakan rapat dan evaluasi berkala terhadap agenda maupun program yang akan, sedang atau telah dijalankan.

LPIM UNY sendiri membuka penerimaan santri baru pada setiap semesternya, atau setiap enam bulan sekali. Masa pembelajaran aktif di setiap semesternya adalah selama 4-5 bulan, dengan masa studi yang berbeda-beda di setiap programnya. Untuk Program Tahsin dua semester; Bahasa Arab dua semester; Hifdzil Qu'ran dua semester, sedangkan Madrasah Thullabiyah satu semester masa belajar.

Untuk Program Tahsin, LPIM UNY bekerja sama dengan lembaga Qiroaty dalam memberikan metode pembelajaran berikut penyediaan tenaga pengajarnya. Qiroaty merupakan suatu lembaga pelatihan membaca Al Qur'an yang memiliki konsep pembelajaran yang matang dalam memberikan materi tentang ilmu membaca Al Qur'an. Lembaga tersebut memiliki prosedur seleksi dan sertifikasi yang ketat dalam mencetak sumber daya manusia pengajar Al Qur'an. Hal ini dilakukan untuk memastikan santri mendapatkan metode serta guru yang berkualitas dan berkapasitas dalam proses belajarnya, serta mendapatkan apa yang mereka ingin saat bergabung bersama LPIM UNY.

LPIM UNY senantiasa melakukan upaya evaluasi dalam memantau proses belajar yang sedang dijalankan. Evaluasi tersebut berkenaan dengan kondisi dan

kebutuhan kelas selama berjalannya proses pembelajaran, serta kondisi seluruh komponen dalam pembelajaran termasuk dalam hal ini kualitas dan kuantitas santri sebagai peserta didik disini. Masalah yang ada dalam evaluasi pengelolaan LPIM UNY, ditemukan kecenderungan negatif pada sisi kuantitas peserta didik yang selalu terjadi selama proses pembelajaran disetiap semester. Hal ini mengindikasikan komitmen belajar yang kurang baik karena menurut Hidayaturrehman (2015) indikator komitmen belajar terdiri dari konsisten, tidak mudah puas, dan antusias dalam menjalankan proses pembelajaran.

Tabel 1. Daftar Ulang/Registrasi dan Tingkat Kehadiran di Kelas

Tahun	2015		2016		2017	
Semester	Semester Ganjil	Semester Genap	Semester Ganjil	Semester Genap	Semester Ganjil	Semester Genap
Awal	50	85	103	106	223	236
Akhir	12	24	38	37	76	81
Persentase Kehadiran	24%	28%	37%	35%	34%	34%

Sumber: Tim Tahsin LPIM UNY

Beberapa faktor diindikasikan mempengaruhi komitmen para santri Program Tahsin LPIM UNY dalam mengikuti proses pembelajaran. lembaga pendidikan. Menurut Dancar (2015) komitmen belajar dapat dipengaruhi oleh profesionalisme lembaga. Berdasarkan hasil kajian yang ada, didapati bahwa faktor sikap pelajar, bahan bantu mengajar, kurikulum dan gaya penyampaian saat proses pembelajaran,

serta lingkungan belajar mempengaruhi pelajar untuk kehilangan motivasi dalam kelas. Sedangkan menurut Noor, Jasmi, & Shukor (2015) komitmen belajar dapat dipengaruhi oleh kurikulum yang sedang diberlakukan. Komitmen tersebut merupakan respon positif terhadap kemampuan para pengajar ketika merancang dan menyampaikan dengan optimal materi yang sudah dipersiapkan secara matang, sesuai dengan kurikulum yang ada.

Richard M. Sterrs (1985: 50) mendefinisikan komitmen organisasi (lembaga) sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang individu terhadap organisasinya. Menyangkut kegiatan pembelajaran, proses belajar sendiri menurut

Perbedaan antara motivasi dan komitmen, motivasi kadang terpicu atau muncul setelah kita menonton film, mendengarkan musik atau membaca buku, yang artinya motivasi muncul disebabkan oleh mood, dan biasanya motivasi tidak akan berlangsung lama. Sedangkan komitmen berasal dari dalam diri kita, tentang seberapa konsistensi kita melakukan hal apa yang sudah direncanakan. Komitmen menuntut kita untuk mendisiplinkan diri walaupun sedang dalam keadaan tidak termotivasi. Namun ada beberapa hal yang membuat kita untuk melaksanakan komitmen yang sudah kita tentukan: (a) menciptakan lingkungan yang menunjang, (b) memiliki partner akuntabilitas, (c) membuat rencana yang spesifik, dan (d) lakukanlah dan mulailah momentum.

Dengan mengetahui faktor-faktor penyebab tumbuhnya loyalitas dan komitmen belajar di dalam diri santri, maka hal tersebut akan menjadi bahan acuan bagi LPIM UNY sebagai sebuah lembaga pendidikan untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya sehingga apa yang diinginkan dapat dicapai.

Berdasarkan uraian di atas penulis bermaksud untuk mengkaji permasalahan terkait Profesionalisme lembaga dan dijalankannya evaluasi pembelajaran dengan *komitmen* yang diindikasikan mendapatkan pengaruh dari kedua hal tersebut dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Lembaga Terhadap Komitmen Belajar dan Loyalitas Santri Program Tahsin Lembaga Pendidikan Islam Mujahidin (LPIM) Universitas Negeri Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada sebagai berikut:

1. Adanya penurunan kuantitas santri LPIM selama proses pembelajaran di setiap semester.
2. Adanya keinginan untuk meningkatkan Profesionalisme lembaga.
3. Perlunya mencari faktor yang dapat membentuk komitmen belajar pada santri.
4. Mencari tahu apa yang dapat menjadi sebab terbentuknya loyalitas siswa kepada lembaga pendidikan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis membatasi masalah tentang “Pengaruh Profesionalisme Lembaga Terhadap Komitmen Belajar dan Loyalitas Santri Program Tahsin Lembaga Pendidikan Islam Mujahidin (LPIM) Universitas Negeri Yogyakarta”. Untuk dapat melihat sebab-sebab yang dapat menguatkan Komitmen Belajar dan Loyalitas santri LPIM UNY dan seberapa berpengaruh Profesionalisme sebuah lembaga pendidikan dalam membangun persepsi bagi peserta didik.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apa saja indikator Profesionalisme pada sebuah lembaga?
2. Bagaimana pengaruh Profesionalisme kerja lembaga terhadap komitmen belajar santri LPIM UNY?
3. Bagaimana pengaruh Profesionalisme kerja lembaga terhadap loyalitas santri kepada LPIM UNY?
4. Bagaimana pengaruh Profesionalisme kerja lembaga terhadap Komitmen Belajar dan Loyalitas santri LPIM UNY?

E. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui:

1. Standar sebuah lembaga pendidikan dikatakan profesional.
2. Pengaruh Profesionalisme kerja lembaga terhadap komitmen belajar santri LPIM UNY.
3. Pengaruh Profesionalisme kerja lembaga terhadap loyalitas santri kepada LPIM UNY.
4. Pengaruh Profesionalisme kerja lembaga terhadap Komitmen Belajar dan Loyalitas santri LPIM UNY.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penulis mendapatkan dan menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kemampuan managerial atau pengelolaan sebuah lembaga pendidikan, membangun Profesionalisme dalam lembaga dan bagaimana memberikan pengaruh positif kepada peserta didik berupa Komitmen Belajar dan Loyalitas yang baik.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

3. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai pengetahuan dan wawasan mengenai managerial atau

pengelolaan sebuah lembaga pendidikan, membangun Profesionalisme kerja dalam lembaga, serta memberikan pengaruh positif kepada peserta didik berupa komitmen belajar yang meningkat dan loyalitas sebagai timbal balik yang sinergis kepada lembaga.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Profesionalisme Lembaga

a. Definisi Profesionalisme Lembaga

Menurut Daniel Bell (1973), Profesi adalah aktivitas intelektual yang dipelajari termasuk pelatihan yang diselenggarakan secara formal ataupun tidak formal dan memperoleh sertifikat yang dikeluarkan oleh sekelompok atau badan yang bertanggung jawab pada keilmuan tersebut dalam melayani masyarakat, menggunakan etika layanan profesi dengan mengimplikasikan kompetensi mencetuskan ide, kewenangan ketrampilan teknis dan moral serta bahwa perawat mengasumsikan adanya tingkatan dalam masyarakat. Soedijarto (1990) mendefinisikan profesionalisme sebagai perangkat atribut-atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan, dari pendapat ini, sebutan standar kerja merupakan faktor pengukuran atas bekerjanya seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas. Sedangkan menurut Siagian (2009: 163) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.”

b. Indikator Profesionalisme Lembaga

Menurut Imawan (1997) profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi. Aktivitas kerja itu lazim

berhubungan dengan penghasilan dalam bentuk uang. Untuk menciptakan kadar profesionalitas dalam melaksanakan misi institusi persyaratan dasarnya adalah tersedianya sumber daya manusia yang handal, pekerjaan yang terprogram dengan baik, dan waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut serta adanya dukungan dana dan fasilitas yang memadai.

Sedangkan Siagian (2000) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Menurut Budi Rajab (2002) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam organisasi. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi.

c. Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Lembaga

Menurut Nurhayati (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme yaitu:

1. SDM yang berkompeten dan kreatif,
2. Iklim kerja yang kondusif,
3. Motivasi kerja yang baik dan stabil,
4. Apresiasi dari pihak lain.

Sedangkan menurut Perry L. Smith dalam Sudarto (2001), profesionalisme yang sebenarnya berdasarkan standar dan karakter, dan untuk mencapai

profesionalisme seseorang harus memiliki tiga elemen dasar yaitu: Kemampuan komunikasi yang baik, kemampuan bekerja dalam satu team work, dan memiliki kemampuan dalam mengatur dirinya sendiri.

d. Dampak dari Profesionalisme Lembaga

Aspek profesionalisme sangat penting bagi orang-orang yang ada di dalam suatu lembaga, yakni kemampuan untuk memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prinsipnya (keahlian) dan menguasai dengan benar pekerjaannya. Pekerjaan itu harus dilakukan berdasarkan kesadaran dan pengetahuan yang memadai. Norris dan Niebuhr (1984) menemukan bahwa akuntan publik dengan tingkat profesionalisme yang tinggi akan mempunyai Komitmen Organisasional yang tinggi. Sedangkan dalam Bidang auditor internal Kalbers dan Fogarty (1995), Rahmawaty (1997) menemukan bahwa profesionalisme mempunyai hubungan positif dengan Komitmen Organisasional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lekattompessy (2003) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme dengan komitmen kelembagaan.

2. Komitmen Belajar

a. Pengertian Komitmen Belajar

Istilah komitmen pada dasarnya merujuk kepada kemampuan seseorang untuk bertahan dan setia menjalani aktivitas tertentu. Seseorang yang mengaku memiliki sikap komitmen yang tinggi harus memiliki jiwa kesetiaan dan juga ketahanan mental yang kuat. Orang yang memiliki sifat komitmen tidak akan goyah dan malas

hanya karena permasalahan yang sepele di dalam aktivitas yang dijalannya. Lebih dari itu orang yang memiliki jiwa komitmen akan terus bertahan dan bertanggung jawab terhadap apa yang pernah diucapkannya.

Jika dikaji dari segi terminologis, istilah komitmen pada dasarnya berasal dari bahasa Latin yaitu dari kata “*commiter*” yang artinya adalah menyatukan, menggabungkan, mengerjakan, dan mempercayai. Jika diartikan dari asal katanya, maka komitmen merupakan sikap setia dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh seseorang yang telah memutuskan untuk bergabung ke dalam aktivitas keanggotaan lembaga tertentu

Menurut para ahli sendiri, pengertian komitmen adalah suatu janji yang diucapkan seseorang kepada dirinya sendiri dan orang lain, yang dicerminkan dari setiap tindakan atau pun perilaku yang dijalankannya. Sedangkan menurut Griffin, pengertian komitmen adalah suatu sikap yang menunjukkan sampai sejauh mana seseorang mengenal dan mau terikat dengan organisasi atau lembaga yang menanunginya. Jika seorang anggota memiliki komitmen yang tinggi, maka ia akan melihat dirinya sebagai bagian yang melekat dari lembaga tersebut

b. Indikator Komitmen Belajar

Menurut Mowday (1998) dalam Sopiah (2008) indikator komitmen belajar yaitu:

1. Penerimaan terhadap tujuan lembaga pendidikan.
2. Keinginan untuk bekerja keras.
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari lembaga pendidikan.

Sedangkan Griffin (2004) menyebutkan bahwa komitmen adalah: Keinginan untuk mempertahankan keanggotannya; Keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi; dan Kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan lembaga.

c. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Belajar

Berdasarkan penelitian Steers (1977), Mathieu dan Zajac (1990), serta Dunham, Grube, dan Castaneda (1994) ditemukan bahwa: (1) karakteristik personal yang terdiri dari usia, lama kerja, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan; (2) karakteristik pekerjaan yang terdiri dari tantangan pekerjaan, konflik peran, dan ambiguitas peran; serta (3) pengalaman kerja, yang antara lain terdiri dari gaya kepemimpinan, keterandalan organisasi, dan rekan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Seniati (2006) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwasannya ada dua faktor besar yang mempengaruhi komitmen seseorang, yaitu faktor pribadi dan faktor lingkungan. Faktor pribadi terdiri dari masa kerja dan *trait* kepribadian, sedangkan faktor lingkungan terdiri dari iklim psikologis dan kepuasan kerja. Selain itu, peneliti memperkirakan bahwa faktor pribadi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen seseorang dibandingkan faktor lingkungan karena faktor pribadi bersifat lebih menetap dan lebih sulit untuk diubah dibandingkan faktor lingkungan.

Dari dua faktor lingkungan, peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen seseorang terhadap lembaga yang menaunginya, sedangkan iklim psikologis memberikan pengaruh tidak langsung

yaitu melalui kepuasan kerja. Pendapat ini didasarkan pada pemikiran bahwa kepuasan dosen terhadap pekerjaannya merupakan bentuk perasaan suka atau tidak suka pada pekerjaannya yang muncul sebagai hasil persepsi dosen terhadap situasi dan kejadian di lingkungan kerjanya, yaitu fakultas atau universitas. Ini berarti, iklim psikologis yang dipersepsikan dosen menimbulkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang dirasakan dosen membentuk komitmen seseorang terhadap lembaganya.

d. Dampak dari Komitmen Belajar

Dalam tataran ranah kerja perusahaan, komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut (Khan, 2010). Komitmen organisasional juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008), salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan.

3. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Menurut Adiwibowo (2012) Loyalitas dari kata loyal yang berarti setia. Loyal merupakan hubungan yang membuat seseorang percaya kepada orang lain. Loyalitas dibagi kedalam dua dimensi, yaitu: loyalitas sebagai perilaku/ *behavior* dan loyalitas sebagai sikap/ *attitude*. Kombinasi keduanya menghasilkan empat keadaan kemungkinan loyalitas, yaitu: 1) Loyalitas rendah (sikap rendah, perilaku rendah), 2) Loyalitas laten (sikap tinggi, perilaku tinggi), 3) Loyalitas *superioe* (sikap rendah, perilaku tinggi), 4) Loyalitas sesungguhnya (sikap tinggi, perilaku tinggi).

Sedangkan menurut Hasan (2008) loyalitas yang identik dengan pelanggan didefinisikan sebagai orang yang membeli, khususnya yang membeli secara teratur dan berulang-ulang. Pelanggan merupakan seseorang yang terus menerus dan berulang kali datang ke suatu tempat yang sama untuk memuaskan keinginannya dengan memiliki suatu produk atau mendapatkan suatu jasa dan membayar produk atau jasa tersebut. Sedangkan menurut Gremler dan Brown (dalam Hasan, 2008:83) bahwa loyalitas pelanggan adalah pelanggan yang tidak hanya membeli ulang suatu barang dan jasa, tetapi juga mempunyai komitmen dan sikap yang positif terhadap perusahaan jasa, misalnya dengan merekomendasikan orang lain untuk membeli.

b. Indikator Loyalitas

Indikator dari loyalitas pelanggan menurut Kotler & Keller (2006) adalah Repeat Purchase (kesetiaan terhadap pembelian produk); Retention (Ketahanan

terhadap pengaruh yang negatif mengenai perusahaan); Referalls (merefereasikan secara total esistensi perusahaan).

c. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Dalam interaksi antara penyedia jasa dan konsumen, tentu saja ada banyak hal yang dapat mempengaruhi loyalitas dari konsumen tersebut. Dyer dan Chu (1997) menyatakan bahwa kepercayaan akan mengurangi biaya transaksi, saling memberikan informasi, menciptakan nilai dalam hubungan relasional antara pelanggan dan perusahaan. Singh dan Sindershmkh (2000) mengemukakan kepercayaan merupakan faktor esensial dalam upaya membangun dan mempertahankan hubungan jangka panjang dengan pelanggan. Han, Kwornik, dan Wang (2008) menemukan bahwa kepuasan pelanggan memediasi hubungan antara kepercayaan dan loyalitas merek. Corbitt, Thanasankit, dan Yi (2003); Akbar dan Parvez (2009) menemukan kepercayaan dan kepuasan pelanggan memengaruhi loyalitas merek.

d. Dampak dari Loyalitas

Loyalitas merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan dalam kelangsungan sebuah lembaga, organisasi ataupun perusahaan. Dalam tataran perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusianya, penelitian yang telah dilakukan Adiwibowo (2012) menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan

perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Sehingga dapat kita artikan dengan dimilikinya loyalitas oleh seluruh santri, maka akan membuat mereka memberikan timbal balik yang terbaik bagi lembaga pendidikan ini dengan cara mengikuti standar yang berlaku.

B. Penelitian yang Relevan

1. Prabowo (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intentions* Dan Independensi Akuntan Publik” yang menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan independensi, namun profesionalisme berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intentions*.
2. Rahmawati (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Pelayanan, Citra Lembaga dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Anggota (Studi Pada BMT Surya Madani Ngemplak Boyolali)” yang menunjukkan Kualitas pelayanan, citra lembaga dan kepuasan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas anggota. Kualitas pelayanan, citra lembaga, dan kepuasan secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas. Hasil Adjusted R² sebesar 44,6 % artinya bahwa besarnya pengaruh loyalitas anggota dapat dijelaskan oleh variasi variabel kualitas pelayanan, citra lembaga dan kepuasan.

3. Putro (2009) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Pelanggan *Fixed-Wire Line Phone* Di Surakarta) yang menunjukkan Kualitas pelayanan yang dinilai baik di mata konsumen dapat mempengaruhi terbentuknya loyalitas konsumen terhadap suatu produk atau jasa. Konsumen yang merasa puas dengan suatu produk atau jasa tertentu, cenderung memiliki potensi yang besar untuk menjadi loyal terhadap produk atau jasa tersebut.
4. Bricci & Fragata (2016) melakukan penitian yang berjudul *The effects of Trust, Commitment and Satisfaction on Costumer Loyalty in the Distribution Sector*. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepercayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, Kepercayaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan, Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dan kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Profesionalisme Lembaga terhadap Komitmen Belajar

Persyaratan dasar yang dapat menunjukkan profesionalisme sebuah lembaga adalah tersedianya sumber daya manusia yang handal, pekerjaan yang terprogram dengan baik, dan waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut serta adanya dukungan dana dan fasilitas yang memadai (Imawan, 1997). Dengan dimilikinya SDM yang handal

dalam menjalankan program yang ada LPIM UNY secara optimal, maka akan membuat peserta didik termotivasi untuk bekerja keras mengikuti pembelajaran dengan baik dan maksimal. Lembaga pendidikan yang mampu memperlihatkan profesionalismenya dalam merancang program dan memberikan eksekusi secara totalitas, tentu akan mendapatkan penerimaan yang baik dari para konsumennya (Mowday, 1998).

Saat ini persepsi terhadap profesionalisme lembaga dirasa masih kurang, itu terlihat dari komitmen santri yang juga masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Masih ada santri yang belum memperlihatkan kerja kerasnya dalam proses pembelajaran program tahsin di LPIM UNY ini. Penerimaan terhadap tujuan lembaga pendidikan sendiri masih belum maksimal. Kedua hal tersebut terlihat dari angka penurunan jumlah santri disetiap bulannya, dari awal masa pendaftaran atau saat dimulainya program pembelajaran sampai dengan akhir semester. Seharusnya santri mengikuti program pembelajaran sampai dengan selesai, sebagaimana kurikulum yang sudah dipersiapkan oleh lembaga, namun ternyata ada beberapa santri yang berhenti ditengah jalan atau tidak sepenuhnya hadir dalam setiap sesi pertemuan tahsin yang diadakan sepekan dua kali.

2. Pengaruh Profesionalisme Lembaga terhadap Loyalitas Santri

Sebagaimana yang disebutkan sebelumnya persyaratan dasar yang dapat menunjukkan profesionalisme sebuah lembaga adalah tersedianya sumber daya manusia yang handal, pekerjaan yang terprogram dengan

baik, dan waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut serta adanya dukungan dana dan fasilitas yang memadai (Imawan, 1997).

Dalam hal loyalitas, ia memiliki indikasi berupa permintaan yang berulang (*repeat purchase*) atau kesetiaan terhadap produk baik berupa barang ataupun jasa (Kotler & Keller, 2006). Seharusnya profesionalisme berupa pelaksanaan pembelajaran optimal yang diberikan kepada santri LPIM selaku konsumen, mampu memberikan timbal balik sebagai bentuk loyalitasnya dengan melakukan daftar ulang disetiap awal semester masa pembelajarannya. Karena santri sebagai peserta didik, mendapatkan pelayanan yang optimal dari LPIM UNY selaku penyedia jasa.

Atau aspek yang lain dari indikator loyalitas, berupa keinginan untuk mereferensikan secara total perusahaan atau penyedia jasa (*referalls*). Jika LPIM UNY mampu menunjukkan kualitas SDM baik, serta pelayanan berupa program belajar yang terjamin mutunya, maka sebagai bentuk loyalitasnya santri LPIM UNY bersedia untuk mengiklankan atau merekomendasikan institusi ini kepada orang lain sebagai sebuah tempat belajar yang terpercaya. Namun sampai saat ini, masih terlihat pengurangan jumlah santri pada saat registrasi ulang. Hal tersebut juga dipengaruhi pengurangan yang memang sudah terlihat pada saat pertengahan semester.

3. Pengaruh Profesionalisme Lembaga terhadap Komitmen Belajar dan Loyalitas Santri

Sebagai upaya LPIM UNY untuk memenuhi kadar profesionalismenya, dengan indikator tersedianya sumber daya manusia yang andal, pekerjaan yang terprogram dengan baik, dan waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut serta adanya dukungan dana dan fasilitas yang memadai (Imawan, 1997). Maka dalam ranah kerjanya, LPIM UNY memiliki berbagai perangkat untuk menyempurnakan ikhtiyar dalam memberikan performa terbaiknya. Mulai dari AD/ART lembaga, Arahana Kerja sampai dengan kurikulum pembelajaran. Disamping itu, juga pengelolaan oleh SDM yang bertanggung penuh pelaksana berjalannya pembelajaran, bersama para pengajar yang juga telah mendapatkan sertifikasi dalam bidangnya.

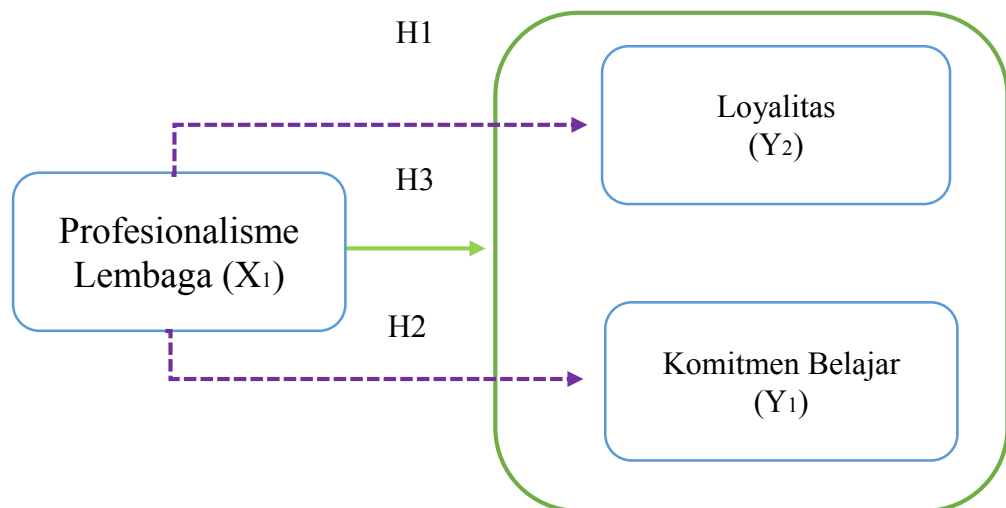
Dengan diberikannya profesionalisme kerja yang baik, semestinya menghadirkan komitmen dalam bentuk kesungguhan dan kerja keras dalam proses belajar (Mowday, 1998), mulai dari kehadiran sampai dengan mengoptimalkan seluruh sesi pembelajaran. Disamping itu, fasilitas yang memadai diharapkan mampu memunculkan rasa memiliki dalam diri santri, sehingga ada keinginan untuk sama-sama menjaga apa yang ada didalam LPIM UNY.

Sedangkan sebagai bentuk loyalitasnya, profesionalisme yang ditunjukkan oleh LPIM UNY melalui SDM yang berkompeten dalam melaksanakan program pembelajaran yang baik, sehingga mampu

memberikan motivasi untuk bersungguh-sungguh dalam mengikuti pembelajaran dan nanti membuat santri semangat untuk melaksanakan proses registrasi ulang di semester berikutnya. Selain itu rasa nyaman yang dirasakan oleh santri LPIM UNY dengan disediakan fasilitas pembelajaran yang mendukung, dapat menimbulkan adanya hasrat untuk menjadi bagian dari lembaga dan kesatuan gerak dari para santri untuk menjaga nama baik serta bersama-sama mengejar Visi dan Misi yang dicanangkan oleh lembaga (Kotler & Keller, 2006).

D. Paradigma Penelitian

Untuk memudahkan dalam memberikan gambaran mengenai pemikiran dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan paradigam penelitian yang digambarkan pada bagan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

—————→ : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013: 64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Hipotesis adalah kesimpulan yang bersifat relatif sementara, maka untuk membuktikan benar atau tidaknya hipotesis, diperlukan penelitian dan analisis. Dalam penelitian ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan dalam Profesionalisme Lembaga terhadap Komitmen Belajar (H1).
2. Ada pengaruh yang signifikan dalam Profesionalisme Lembaga terhadap Loyalitas Santri (H2).
3. Ada pengaruh yang signifikan dalam Profesionalisme Lembaga terhadap Komitmen Belajar dan Loyalitas Santri (H3).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Sedangkan berdasarkan jenis data yang diperlukan, penelitian ini termasuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

Semua Informasi atau data diwujudkan dalam bentuk angka dan analisisnya berdasarkan analisis statistik, yang menunjukkan pengaruh Profesionalisme lembaga terhadap komitmen belajar dan loyalitas santri Program Tahsin Lembaga Pendidikan Islam Mujahidin (LPIM) Universitas Negeri Yogyakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Negeri Yogyakarta. Adapun waktu pelaksanaannya dilakukan pada bulan Mei 2018.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.” (Sugiyono, 2013: 60). Dalam penelitian ini variabel yang ditetapkan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

Variabel Bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif (Ghozali, 2011). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Profesionalisme Lembaga (X_1).

2. Variabel Terikat

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*), Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Belajar (Y_1) dan Loyalitas (Y_2).

D. Definisi Variabel Penelitian

1. Profesionalisme Lembaga

Profesionalisme menurut Soedijarto (1990:57) mendefinisikan profesionalisme sebagai perangkat atribut-atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan, dari pendapat ini, sebutan standar kerja merupakan faktor pengukuran atas bekerjanya seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas. Indikator-indikator dari variabel profesionalisme dalam pelaksanaan misi institusi adalah SDM yang andal, realisasi program, alokasi waktu serta dana dan fasilitas yang memadai.

2. Komitmen Belajar

Komitmen merupakan sikap setia dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh seseorang yang telah memutuskan untuk bergabung ke dalam aktivitas keanggotaan lembaga tertentu dan memahami belajar sebagai proses usaha yang dilakukan individu untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru keseluruhan, maka komitmen belajar kita pahami sebagai kesungguhan dan sikap tanggung jawab yang dipilih oleh seseorang dalam mengikuti proses perubahan kearah yang lebih baik melalui sebuah lembaga pendidikan.

Dalam hal ini kita indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel komitmen adalah penerimaan terhadap tujuan lembaga pendidikan, keinginan untuk bekerja keras, dan memiliki hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari lembaga

3. Loyalitas

Menurut A. Suyunus Adiwibowo (2012) Loyalitas dari kata loyal yang berarti setia. Loyal merupakan hubungan yang membuat seseorang percaya kepada orang lain. Loyalitas dibagi kedalam dua dimensi, yaitu: loyalitas sebagai perilaku/ *behavior* dan loyalitas sebagai sikap/ *attitude*. Kombinasi keduanya menghasilkan empat keadaan kemungkinan loyalitas, yaitu: 1) Loyalitas rendah (sikap rendah, perilaku rendah), 2) Loyalitas laten (sikap tinggi, perilaku tinggi), 3) Loyalitas *superioe* (sikap rendah, perilaku tinggi), 4) Loyalitas sesungguhnya (sikap tinggi, perilaku tinggi). Indikator yang digunakan dalam mengukur variabel loyalitas ini adalah kesetiaan, ketahanan dan referensial.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian (Groves et al, 2010). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh murid yang ada dalam suatu lembaga pendidikan yang menjadi tempat penelitian akan dilakukan. Populasi penelitian ini adalah seluruh santri program Tahsin Lembaga Pendidikan Islam (LPIM) UNY yang berjumlah 80 orang.

2. Sampel

Sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi (Groves et al, 2010). Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik probabilitas dengan cara *Simple Random Sampling* (Metode Sampel Acak Sederhana), yaitu dengan metode pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Caranya adalah dengan menggunakan sampel dari santri yang hadir dalam salah satu hari pembelajaran. Jumlah sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 40 sampel dari santri program Tahsin LPIM UNY.

F. Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada organisasi yang menjadi objek penelitian melalui penyebaran kuesioner (Ferdinand, 2011)

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui buku, jurnal dan artikel. Data ini digunakan sebagai pendukung data primer dalam penelitian.

G. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen dalam penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu profesionalisme lembaga, komitmen belajar, dan loyalitas. Angket yang disajikan berisi 10 pertanyaan, yang terdiri dari 4 pertanyaan tentang profesionalisme lembaga, 3 pertanyaan tentang komitmen belajar, dan 3 pertanyaan tentang loyalitas. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrument lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrument penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	No item
1	Profesionalisme Lembaga (Imawan, 1997)	1. SDM yang handal	1
		2. Realisasi Program	2
		3. Alokasi Waktu	3
		4. Dana dan Fasilitas yang memadai	4
2	Komitmen Belajar (Mowday dalam Sopiah, 2008)	1. Penerimaan terhadap tujuan lembaga	5
		2. Keinginan untuk bekerja keras	6
		3. Memiliki hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari lembaga	7
3	Loyalitas Santri (Kotler dan Keller, 2006)	1. Kesetiaan	8
		2. Ketahanan	9
		3. Referensial	10

2. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2010) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

H. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosn dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, menggunakan uji *Kolmogrov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> level$ of significant ($\alpha = 0,05$), sebaiknya H_a ditolak.
- 2) H_0 ditolak jika nilai *p-value* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< level$ of significant ($\alpha = 0,05$), sebaiknya H_a diterima (Nugroho, 2005)

2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011).

I. Hasil Uji Instrumen

Sebelum uji angket penelitian digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya, angket penelitian ini diuji coba terlebih dahulu. Menurut Arikunto (2002) uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya penelitian tersebut.

Baik buruknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrument dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada santri program tahsin LPIM UNY.

1. Uji Validitas Instrumen

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk mengetahui validitas dari item instrumen penelitian.

Tinggi rendahnya validitas instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading tiap variabel dengan bantuan komputer *SPSS 20*. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator termasuk valid.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah santri program tahsin LPIM UNY. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 40 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, profesionalisme, komitmen dan

loyalitas. Untuk menentukan pertanyaan yang valid dilakukan dengan jumlah awal 10 pertanyaan dengan item gugur sebanyak 2 pertanyaan. Uji validitas ini dapat dilihat dengan hasil faktor loading sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Loading Faktor

	Component		
	P	K	L
P1			
P2	,546		
P3	,731		
P4	,688		
K1		,645	
K2		,615	
K3			
L1			,665
L2			,776
L3			,752

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *divergent validity*. Hal ini digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel yang digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

Divergent validity diukur berdasarkan nilai korelasi. *Divergent validity* digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. Nilai *divergent validity* dilihat atau diukur dari nilai korelasi. Nilai korelasi ditunjukkan pada tabel 9 nilai korelasi kurang dari 0,85 menunjukkan bahwa variabel tersebut terbukti berbeda.

Tabel 5. Mean, Standard deviation (SD), Cronbranch's value and Correlation

	Mean	SD	1	2	3	4
JK	1,40	,496				
Plr	3,1333	,43885	-,251	0,622		
KKr	3,3750	,41986	,000	,510**	0,640	
LSr	3,2917	,40076	-,387*	,421**	,502**	0,790

*. Correlation is significant at the 0.05 level.

**. Correlation is significant at the 0.01 level.

Croncranch's Alpha pada angka yang dicetak tebal

2. Uji Realibilitas Instrumen

Uji Realibilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Untuk mengukur reliabilitas intrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien *Cronbranch's alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi dengan konsistensi tinggi.

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha sebagai berikut:

- 1) 0,80 – 1,00 = Reliabilitas Baik
- 2) 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- 3) < 0,60 = Reliabilitas Buruk

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai cronbranch's alpha masing-masing variabel disajikan pada tabel 9. Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme, Komitmen Belajar dan Loyalitas memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai cronbranch's alpha antara 0,80 – 1,00. Sehingga semua variabel yang diteliti dikatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang tinggi.

J. Metode Analisa Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran organisasi yang dijadikan sampel penelitian. Statistik deskriptif maka dapat mengetahui nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtois, dan skewness (Ghozali, 2011). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan kategori jawaban responden, maka dibuat 3 kategori, yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus Azwar (2009) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Kategorisasi Jawaban Responden		
Tinggi	:	$X \geq M + SD$
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	:	$X < M - SD$

Sumber: Azwar (2009)

2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol yaitu variabel yang mengendalikan agar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tidak dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti.

a. Analisis Regresi Berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada antara profesionalisme lembaga terhadap komitmen dan loyalitas antri. Persamaan umum regresi berganda yaitu:

$$Y_1 + Y_2 = c + \beta X + R$$

Keterangan:

Y_1 = Komitmen Belajar

Y_2 = Loyalitas Santri

X = Profesionalisme

c = konstanta

β = konstanta regresi

R = Residual

b. Uji Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien Determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara

langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara, atau pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian, semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Lembaga Pendidikan Islam Mujahidin (LPIM) UNY merupakan sebuah lembaga pendidikan non formal yang menyediakan beberapa program yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan umat Islam terhadap ilmu pengetahuan keislaman dan peningkatan kemampuan dalam membaca Al-Qur'an. Lembaga ini berdiri sejak tahun 1995 dan telah berganti beberapa kali kepengsantri program tahsinsan sampai dengan saat ini. Santri, sebutan untuk peserta didik di lembaga ini, menjadi komponen penting dalam berjalannya sistem belajar di LPIM UNY yang terdiri dari empat program, yaitu Tahsin, Bahasa Arab, Madrasah Thullabiyah, dan Hifdzil Qur'an.

LPIM UNY berdiri pada tahun 1995, di Masjid Al Mujahidin UNY. Inisiator dan pendiri LPIM UNY adalah sekelompok mahasiswa yang aktif dalam kegiatan dakwah kampus. Para mahasiswa tersebut mengelola forum-forum keislaman di beberapa kampus besar di Yogyakarta, diantaranya UNY dan UGM. Pada mulanya LPIM UNY dijadikan perluasan wilayah pengelolaan dari forum kajian yang sudah terlaksana secara rutin di Masjid Mardiyah UGM. Karena UNY sebagai basis naungan kelembagaan memiliki corak kependidikan yang kental dan dirasa perlu memiliki otonominya sendiri.

Beberapa nama yang ikut dalam pembentukan LPIM UNY diantaranya Cahyadi Takariawan, S.Si Apt, Nasiwan, M.Sc dan Muhammad Harris, S.S, M.Si. pada awalnya forum-forum keilmuan yang diselenggarakan di LPIM UNY lebih berfokus pada format diskusi, mendatangkan pembicara-pembicara ahli sebagai narasumbernya. Materi yang kerap dibahas adalah berkaitan tentang konsep pendidikan Islam dan kajian ilmu-ilmu keislaman.

Awal tahun 2000 mulai dikembangkan lagi LPIM UNY dengan menambahkan beberapa program yang disesuaikan dengan kebutuhan pada saat itu. Akhirnya disepakati adanya program kuliah diniyah, pelatihan bahasa Arab dan Tahsin Qur'an. Sasaran dari program-program yang diadakan oleh LPIM UNY sendiri awalnya adalah mahasiswa muslim yang ada di UNY. Program-program tersebut diharapkan mampu memenuhi kebutuhan mahasiswa terkait ilmu pengetahuan agama Islam dan pelatihan membaca Al Qur'an.

Program Tahsin sendiri pada awalnya belum memiliki metode khusus dalam pelatihannya, saat itu masih dikelola sendiri oleh Ustadz Solihuddin MA, Al Hafidz, sampai dengan tahun 2008. Setelah itu program dilanjutkan oleh Ustadz Juwadi dan Ustadz Ja'far (sebagai pengajar non pengelola), dengan menggunakan metode tahsin Qiro'aty sampai dengan saat ini. Sempat ada pembahasan ulang terkait metode yang akan digunakan pada tahun 2015, namun setelah diadakan pengkajian ulang oleh pengelola program pada saat itu, disepakati untuk tetap menggunakan metode Qiro'aty sebagai panduan pelatihan membaca Al Qur'an.

Terkait struktur pengelolaannya, LPIM UNY merupakan salah satu badan semi otonom yang berada dibawah naungan Masjid Al Mujahidin UNY. Dalam LPIM

UNY sendiri, memiliki beberapa program yang saat ini ditujukan untuk seluruh umat muslim yang ada di sekitar kampus Universitas Negeri Yogyakarta, salah satu dari program tersebut adalah pelatihan tahsin atau perbaikan kemampuan membaca Al Qur'an. Dalam penyelenggaraannya program tahsin dikelola oleh beberapa orang pensantri program tahsins LPIM UNY, orang-orang tersebut bertugas menyiapkan kelas dan perangkatnya, termasuk melayani santri dan pengajar. Pengajar yang ada disini merupakan orang-orang yang sudah memiliki izin mengajar Al Qur'an dengan sertifikat metode Qiro'aty.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal. Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Residual Variabel <i>profesionalisme lembaga, komitmen belajar dan loyalitas santri</i>	0.180	Normal

Sumber: Data Primer diolah tahun 2018

Dari tabel 13 di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel profesionalisme lembaga komitmen belajar dan loyalitas santri $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan data tiap variable tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2009). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Profesionalitas terhadap Komitmen Belajar	0.143	Linier
Profesionalisme terhadap Loyalitas Santri	0.415	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

Dari tabel 14 di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen linier terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi semua diatas 0,05.

2. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan status.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin santri program tahsin LPIM UNY. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki – laki	16	40%
2.	Perempuan	24	60%
Total	40	100,00%	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 8 di atas merepresentasikan karakteristik responden yang menjadi santri program tahsin LPIM UNY dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah santri dengan jenis kelamin perempuan sebesar 60% dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebesar 40% Dengan demikian mayoritas santri program tahsin yang belajar di LPIM UNY adalah perempuan.

b. Analisis Karakteristik Variabel

Analisis karakteristik variabel ini bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah Profesionalisme lembaga (X_1), Komitmen belajar (Y_1) dan Loyalitas santri (Y_2).

- 1) Profesionalisme lembaga hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 3,12 dan maksimum sebesar 4,66 dengan *mean* sebesar 3,89 dan standar deviasi sebesar 0,77. Selanjutnya data profesionalisme lembaga dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variable kinerja sebanyak 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel profesionalisme lembaga terdapat pada table berikut ini:

Tabel 10. Kategorisasi Profesionalisme Lembaga

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,66$	8	20%
Sedang	$3,12 \leq X < 4,66$	27	67,5%
Rendah	$X < 3,12$	5	12,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 27 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 8 orang dan kategori rendah sebanyak 5 orang. Kategori tinggi adalah apabila lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang telah ditetapkan. Kategori rendah apabila hanya sedikit pekerjaan yang dapat diselesaikan, dengan kualitas, kuantitas dan lokasi waktu yang belum sesuai dengan persyaratan. Penilaian santri program

tahsin LPIM UNY adalah sedang, dimana santri program tahsin berpersepsi bahwa LPIM UNY mampu menyelesaikan pekerjaan mereka, namun belum semua persyaratan dan jumlah tugas pekerjaan bisa tercapai serta belum sesuai alokasi waktu yang sudah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar santri program tahsin berpendapat bahwa LPIM UNY sudah cukup memiliki profesionalisme.

2) Komitmen Belajar

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 3,09 dan maksimum sebesar 4,63 dengan *mean* sebesar 3,86 dan standar deviasi sebesar 0,77. Selanjutnya data komitmen belajar dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variable komitmen belajarsebanyak 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variable komitmen belajar terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Kategorisasi Komitmen Belajar

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,63$	7	17,5%
Sedang	$3,09 \leq X < 4,63$	26	65%
Rendah	$X < 3,09$	7	17,5%
Jumlah	40	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah 2015

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 26 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 7 orang dan kategori rendah sebanyak 7 orang. Kategori

tinggi hal ini berarti bahwa santri program tahsin merasa nyaman dalam belajar di LPIM UNY. Santri program tahsin sudah menunjukkan hal yang sesuai dengan tujuan lembaga, siap mendukung pembelajaran dengan etos kerja keras dalam belajar, dan memiliki hasrat untuk menjadi bagian dari lembaga. Kategori rendah diartikan bila adanya santri program tahsin yang tidak merasakan kenyamanan saat belajar di LPIM UNY. Penilaian responden terhadap komitmen belajar adalah sedang. Kategori sedang diartikan bahwa santri program tahsin belum sepenuhnya siap berkomitmen dengan LPIM UNY.

3) Loyalitas Santri

Hasil deskriptif pada variabel ini memiliki nilai minimum sebesar 2,42 dan maksimum sebesar 4,22 dengan *mean* sebesar 3,37 dan standar deviasi sebesar 0,85. Selanjutnya data stress kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variable loyalitas santrisebanyak 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4. Kategorisasi untuk variabel stress kerja terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Katergorisasi Loyalitas Santri

Kategorisasi	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 4,22$	3	7,5%
Sedang	$2,42 \leq X < 4,22$	33	82,5%
Rendah	$X < 2,42$	4	10%
Jumlah	40	100%	

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa mayoritas responden memilih dalam kategori sedang dengan jumlah responden 33 orang. Sedangkan untuk kategori tinggi memiliki responden 3 orang dan kategori rendah sebanyak 4 orang. Kategori tinggi pada loyalitas santri adalah adanya kesetiaan dalam bentuk santri program tahsin dalam bentuk registrasi ulang disetiap semesternya. Kategori rendah pada stres adalah adanya stres kecil yang dialami santri program tahsin. Penilaian santri program tahsin terhadap loyalitas santri adalah sedang. Kategori sedang pada loyalitas santri adalah tidak terlalu besar, namun dapat menjadi ancaman dapat menurunkan profesionalisme lembaga LPIM UNY dalam bekerja.

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel profesionalisme lembaga, komitmen belajar dan loyalitas santri. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *Amos Versi 16*

Tabel 13. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Profesionalisme Lembaga, Komitmen Belajar dan Loyalitas Santri

	Regressi					
	Komitmen		Loyalitas		Komitmen	Loyalitas
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	
Jenis Kelamin	0,00	,137	-0,387*	-0,300*		
Profesionalisme		0,545***		0,346*	,870***	,630***
R ²	,000	0,278	,150	0,262		
ΔR ²	,000	0,278	,150	0,112		

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05.

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 24, diketahui bahwa ada pengaruh positif Profesionalisme terhadap Komitmen ($\beta = 0,545^{***}$). Kontribusi Profesionalisme belajar untuk menjelaskan Komitmen sebesar (ΔR^2) 0,278 *** . Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “profesionalisme lembaga berpengaruh positif terhadap komitmen belajar” terbukti.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada 24, diketahui bahwa ada pengaruh positif Profesionalisme terhadap loyalitas ($\beta = 0,346^*$). Kontribusi Profesionalisme belajar untuk menjelaskan loyalitas sebesar (ΔR^2) 0,112 *** . Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “profesionalisme lembaga berpengaruh positif terhadap loyalitas santri” terbukti.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 24, diketahui bahwa ada pengaruh positif Profesionalisme terhadap Komitmen ($\beta = 0,870^{***}$) dan Loyalitas ($\beta = 0,630^{***}$). Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “profesionalisme lembaga berpengaruh positif terhadap Loyalitas santri” terbukti.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan Profesionalisme institusi terhadap komitmen belajar dan loyalitas santri. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

1. Pengaruh Profesionalisme lembaga terhadap Komitmen belajar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Profesionalisme lembaga berpengaruh terhadap Komitmen belajar. Dalam hal ini ketika lembaga dikelola dengan Profesionalisme tinggi maka santri akan menunjukkan komitmen yang maksimal. SDM yang handal, Program kerja yang selalu teralisasi dengan baik dengan alokasi waktu yang sesuai seperti jadwal kuliah dan ujian, serta dana dan fasilitas LPIM yang memadai akan semakin menguatkan Penerimaan terhadap tujuan lembaga, keinginan untuk bekerja keras dan hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari lembaga LPIM.

2. Pengaruh Profesionalisme lembaga terhadap Loyalitas santri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Profesionalisme lembaga berpengaruh terhadap Loyalitas santri. Dalam hal ini ketika lembaga dikelola dengan Profesionalisme tinggi maka santri akan menunjukkan loyalitas yang maksimal. SDM yang handal, Program kerja yang selalu terealisasi dengan baik dengan alokasi waktu yang sesuai seperti jadwal kelas rutin, serta dana dan fasilitas LPIM yang memadai akan semakin menguatkan Kesetiaan santri pada LPIM dengan selalu melakukan registrasi pada semester berikutnya untuk tetap belajar di LPIM yang juga menunjukkan ketahanan untuk tetap belajar.

3. Pengaruh profesionalisme lembaga pada komitmen belajar dan loyalitas santri

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Profesionalisme lembaga berpengaruh terhadap komitmen belajar dan Loyalitas santri sekaligus. Profesionalisme LPIM UNY yang tinggi akan mendorong menunjukkan komitmen dan loyalitas yang maksimal. SDM yang handal, Program kerja yang selalu terealisasi dengan baik dengan alokasi waktu yang sesuai seperti jadwal kuliah dan ujian, serta dana dan fasilitas LPIM UNY yang memadai akan semakin menguatkan penerimaan terhadap tujuan lembaga, keinginan untuk bekerja keras dan hasrat meningkatkan kesetiaan santri pada LPIM dengan selalu melakukan registrasi pada semester berikutnya. Selain itu berkenan menjadi referensi bagi rekan-rakan santri lain untuk mengikuti berbagai program di LPIM UNY.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Profesionalisme lembaga LPIM berpengaruh positif terhadap komitmen belajar santri LPIM. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien beta (β) = 0,545***. Kontribusi profesionalisme untuk menjelaskan komitmen sebesar (ΔR^2) 0,278 *** yang artinya Profesionalisme lembaga LPIM UNY memiliki pengaruh positif komitmen belajar santri LPIM UNY sebesar 27.8%. Jadi, jika lembaga LPIM UNY memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi maka akan menghasilkan tingkat komitmen belajar santri LPIM UNY.
2. Profesionalisme lembaga LPIM berpengaruh positif terhadap loyalitas santri terhadap LPIM. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien beta (β) = 0,346*. Kontribusi profesionalisme untuk menjelaskan loyalitas santri terhadap LPIM UNY (ΔR^2) sebesar 0,112 ***, yang artinya profesionalisme lembaga LPIM UNY memiliki pengaruh positif Loyalitas santri terhadap LPIM UNY sebesar 11.2%. Jadi, jika lembaga LPIM memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi maka akan menghasilkan tingkat Loyalitas santri terhadap LPIM yang lebih baik.

3. Profesionalisme lembaga berpengaruh positif terhadap komitmen belajar dan loyalitas santri terhadap LPIM UNY. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien beta (β) = 870*** untuk pengaruh positif Profesionalisme terhadap Komitmen dan Loyalitas santri terhadap LPIM UNY dengan koefisien beta (β) =,630***. Jadi, jika LPIM UNY memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi maka akan menghasilkan tingkat komitmen belajar dan Loyalitas santri terhadap LPIM UNY yang lebih baik.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain:

1. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya membuktikan 2 variabel dependen yaitu komitmen dan loyalitas. Kontribusi dari profesionalisme institusi terhadap komitmen dan loyalitas masih di bawah 30%. Masih banyak variabel lain yang bisa diteliti untuk penelitian selanjutnya terkait dengan *pengaruh profesionalisme lembaga khususnya di LPIM UNY*.
2. Pengambilan data dalam penelitian ini hanya menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh pengaruh profesionalisme lembaga khususnya di LPIM UNY terhadap komitmen dan loyalitas santrinya.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi LPIM

- a. Kategorisasi variabel *profesionalisme LPIM* mayoritas masih dalam kategori sedang. LPIM UNY disarankan untuk lebih memperhatikan peningkatan SDM yang lebih handal, Program kerja yang selalu teralisasi dengan baik dengan alokasi waktu yang sesuai, serta Dana dan Fasilitas LPIM yang lebih mencukupi
- b. Kategorisasi variabel *komitmen santri LPIM* mayoritas masih dalam kategori sedang. LPIM UNY disarankan untuk lebih mengedepankan profesionalisme lembaga agar komitmen santri meningkat
- c. Kategorisasi variabel *loyalitas santri LPIM* mayoritas masih dalam kategori sedang. LPIM UNY disarankan untuk lebih profesionalisme lembaga agar *loyalitas* santri terhadap LPIM meningkat

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh Profesionalisme lembaga terhadap komitmen dan loyalitas pengguna. Pengkajian secara lebih mendalam diharapkan bisa dilakukan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap dan menjadikan penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian ini.
- b. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang kemungkinan menjadi efek dari profesionalisme lembaga, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, konflik antara pekerjaan dan keluarga, beban kerja, motivasi kerja, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwibowo, A. Sayunus. (2012). *Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan R SJ Menur Surabaya. Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 2 No. 1, hal 41-45.
- Augusty, Ferdinand. (2011). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bell, Daniel. (1973). *The Coming of Postindustrial Society: a venture in social Forecasting*. New York: Basic Books.
- Cahyasumirat, Gunawan. (2006). *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor, dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening (Studi Empiris pada Internal Auditor PT. Bank ABC), untuk Tesis Magister dan Disertasi Doctor*". UNDIP Semarang.
- Dancar, A. (2015). *Politik dan Proyek Kesejahteraan Sosial. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Missio*, 7(1), 40-47.
- Edward, Sallis. (2002). *Total Quality Management in Education*, Third Edition, Taylor & Francis e- Library.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Guntur, Sri, Yohanes. (2002). *Profesionalisme Sebagai Mediasi Hubungan Antara Pengalaman Dengan Kinerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. Jurnal Maksi*.
- Griffin, Ricky W. (2004). *Manajemen, Edisi Ketujuh, Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Imawan. (1997). *Membedah Politik Orde Baru*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Haerani, S. (2017). *The Influence of Organizational Culture, Work Motivation and Working Climate on the Performance of Nurses through Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in the Private Hospitals in Jakarta, Indonesia*.
- Hidayaturrahman, H., Al-qurany, I., & Shodiqin, M. (2015). *Hubungan Loyalitas Organisasi Mahasiswa Terhadap Komitmen Belajar di IAIN Antasari Banjarmasin*. Banjarmasin
- Kalbers, Lawrence P., dan Fogarty, Timothy J. (1995). Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. *Auditing: A Journal of Practice*. Vol. 14. No. 1: 64-86.
- Keller, K. L., & Lehmann, D. R. (2006). *Brands and branding: Research Findings and Future Priorities*. *Marketing science*, 25(6), 740-759.
- Lekatompessy, J.E. (2003). Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah : Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* 5 (11), hal.69-84.
- Marita, dan Purnama, Yossi. (2018). *Pengaruh Profesionalisme, Etika Profesi, Independensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Kasus pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan)*. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, Vol.3 No.1, hal 645-665.
- Noor, A., Jasmi, K. A., & Shukor, K. A. (2015). *Elemen Pengetahuan Pensyarah Cemerlang Unit Pendidikan Islam dan Moral di Politeknik Premier: Satu Kajian Rintis*. *The Online Journal of Islamic Education* January, 3(1).
- Norris, D and R. Niebuhr. (1984). Professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in Accounting Organization. *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 9 (1). 49 59.
- Nurhayati. (2006). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme dan Kinerja Guru Biologi di SMAN Kota Makassar Sulawesi Selatan*. *Journal* No. 4/XXV/2006.
- Porter, L.W., Steers, R. W., Mowday., & Boulian, P., V., (1974), Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609.

- Prabowo, Desantio. (2015). *Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intentions dan Independensi Akuntan Publik*. Skripsi. Jurusan Akuntansi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Steers, M Richard. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Rahmawati, Arifah. (2017). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Citra Lembaga dan Keputusan Terhadap Loyalitas Anggota (Studi Pada BMT Surya Madani Ngemplak, Boyolali)*. Skripsi. Jurusan Perbankan Syariah. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Rajab, Budi. (2002). *Profesionalisme Dalam Peralihan Peradaban*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Restuningdiah, Nurika. (2009), *Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik melalui Komitmen Organisasional*. *Jurnal Ekonomi Bisnis* 3: hal 251-259.
- Siagian, Sondang P. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi.1, Cetakan17. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sisdiati, D. D., & Santoso, A. B. (2016). *Pengembangan CD Interaktif Berbasis Program Adobe Flash CS6 untuk Pembelajaran Geografi Materi Pokok Hubungan Manusia dan Lingkungan Akibat Dinamika Hidrosfer Siswa Kelas X di SMA Negeri 2 Batang*. *Edu Geography*, 4(2). Pekalongan.
- Sudarto. (2001). *Pengaruh Kualitas Manajer Proyek Terhadap Imbalan Yang Layak Diberikan*. Fakultas Teknik, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Ahmad. (2016) *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta. Pustaka Kencana.

- Suwarni, S. (2016). *Pelaksanaan Simulasi Ujian Nasional Bidang Keahlian Busana Butik di SMK Diponegoro Depok* (Doctoral dissertation, Fakultas Teknik).
- Tilton, Timothy A., and Daniel Bell. "The Next Stage of History?." *Social Research* 40.4 (1973): 728.
- Umar, Husein. (2014). *Faktor-faktor yang Memengaruhi Loyalitas Pelanggan pada Penerbangan Low Cost Carrier*. *Jurnal Manajemen Transportasi dan Logistik*, Vol. 01, No. 02, hal 127-138
- Yusriati, C., Arfan, M., & Yahya, M. R. (2012). *Pengaruh Pinjaman Modal Kerja dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia terhadap Laba Usaha Kecil Menengah Kota Banda Aceh*. *Jurnal Akuntansi* ISSN, 2302, 0164.
- Yudhaningsih, R. (2011). *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40-50.

LAMPIRAN

1. Data Kuisisioner

	Profesionalisme Lembaga					Komitmen Belajar				Loyalitas Santri		
No	1	2	3	4		5	6	7		8	9	10
1	4	3	3	4		4	4	4		4	3	3
2	3	2	2	3		3	3	3		3	3	3
3	4	3	3	4		3	4	3		3	3	3
4	3	2	4	3		3	4	2		3	3	3
5	3	4	3	3		3	3	3		3	2	3
6	4	2	3	3		4	3	3		4	4	3
7	4	4	3	3		3	3	3		3	3	3
8	3	3	3	3		3	3	3		3	3	3
9	4	3	3	3		3	4	3		4	3	3
10	3	3	3	3		3	3	3		3	3	3
11	3	3	3	3		4	3	3		3	3	3
12	3	3	3	3		3	3	3		3	3	3
13	3	3	3	3		3	4	3			3	3
14	4	3	3	3		3	3	3		3	4	3
15	3	3	3	3		3	3	3		3	3	3
16	4	4	4	4		3	4	4		4	4	3
17	3	3	3	3		3	3	3		3	3	3
18	3	2	3	3		3	3	3		3	3	3
19	3	3	3	3		3	3	3		3	3	3
20	3	2	3	3		3	3	3		3	4	4
21	4	4	4	3		4	4	4		3	4	3
22	3	3	3	3		4	3	3		3	3	3
23	4	4	3	4		4	4	3		4	4	4
24	4	4	3	4		4	4	4		3	3	3
25	3	3	3	3		3	3	3		3	3	3
26	3	3	3	3		3	3	4		4	3	3
27	4	3	1	2		4	4	1		3	3	3
28	3	3	3	3		3	3	2		3	3	3
29	4	3	3	4		3	4	4		4	4	4
30	3	2	3	3		3	3	3		3	3	3
31	4	3	3	4		4	4	3		4	4	4
32	3	4	3	3		3	3	4		4	3	3
33	3	4	3	3		3	3	3		3	3	3
34	4	4	3	4		4	4	4		4	4	4
35	4	4	4	4		4	4	4		4	4	4
36	3	2	3	3		3	3	2		3	3	3
37	4	4	4	4		4	4	4		4	4	4
38	3	3	3	2		3	3	3		4	4	4
39	3	3	3	3		4	3	3		3	4	4
40	4	4	4	3		4	4	3		3	3	4

2. Hasil Karakteristik Responden

No	Nama Santri	Jenis Kelamin
1	M Anzarach Pratama	Laki-laki
2	Jainudin	Laki-laki
3	Andre Munirul Syarif	Laki-laki
4	M Insan Noor M	Laki-laki
5	Sapta	Laki-laki
6	Zulkarnain	Laki-laki
7	Imam Sobirin	Laki-laki
8	Abdulloh	Laki-laki
9	Abdurrahman	Laki-laki
10	Abdul Bashir	Laki-laki
11	Krishna	Laki-laki
12	Abdul Nurrohman	Laki-laki
13	M Khoirun Nasikin	Laki-laki
14	Amir Muammar	Laki-laki
15	Dina Agustina	Perempuan
16	Nishfah Febriani Daulay	Perempuan
17	Imroatus Sholihah	Perempuan
18	Hanifatur Rosyidah	Perempuan
19	Lisa Ayu W	Perempuan
20	Suhayla Nur Afifi	Perempuan
21	Yusrina Adzani	Perempuan
22	Ines Kumara	Perempuan
23	Baiq Eli Ramdani	Perempuan
24	Puspita Arum	Perempuan
25	Diana Cholida	Perempuan
26	Dinda Sekartaji	Perempuan
27	Abdul Latief	Laki-laki
28	Dwi Windriyah	Perempuan
29	Nabila Naila Zulfa	Perempuan
30	Fitrah Annisaa'	Perempuan
31	Devi Nur Latifah	Perempuan
32	Nurulita Ainun Alma	Perempuan
33	Siti Nurshadrina	Perempuan
34	Danarwati	Perempuan
35	Niken Annisa Putri	Perempuan
36	Septiya Rizkiana M	Perempuan
37	Tri Ani Ashari	Perempuan
38	lingga Gita D	Perempuan
39	Fathia B	Perempuan
40	L Faqihuddin	Laki-laki

3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Hasil Uji Validitas (CFA)

Rotated Component Matrix ^a			
	Component		
	P	K	L
P1			
P2	,546		
P3	,731		
P4	,688		
K1		,645	
K2		,615	
K3			
L1			,665
L2			,776
L3			,752
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. a. Rotation converged in 12 iterations.			

4. Hasil Uji Divergent Validity

Mean, Standard Deviation, Correlations, Crobach a						
	Mean	SD	1	2	3	4
JK	1,40	,496				
Plr	3,1333	,43885	-,251	0,622		
KKr	3,3750	,41986	,000	,510**	0,640	
LSr	3,2917	,40076	-,387*	,421**	,502**	0,790
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

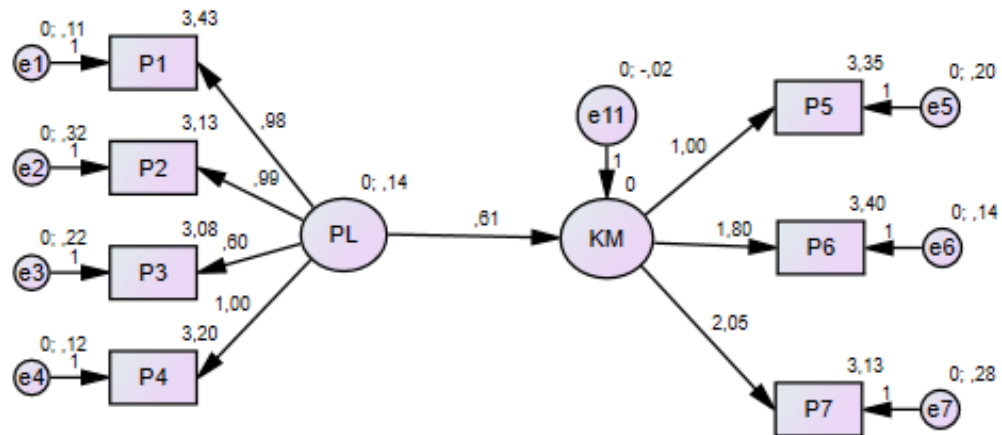
5. Hasil Uji Regresi

Regressi						
	Komitmen		Loyalitas		Komitmen	Loyalitas
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	
Jenis Kelamin	0,00	,137	-0,387*	-0,300*		
Profesionalisme		0,545***		0,346*	,870***	,630***
R ²	,000	0,278	,150	0,262		
DR ²	,000	0,278	,150	0,412		

MODEL 1

PENGARUH PROFESIONALITAS TERHADAP KOMITMEN

HIPOTESIS: TERDAPAT PENGARUH PROFESIONALITAS TERHADAP KOMITMEN



Parameter estimasi antara PL (PROFESIONALITAS) dan KM (KOMITMEN) menunjukkan PENGARUH YANG POSITIF DENGAN ESTIMASI 1,325. KONTRIBUSI 0,614 ATAU 61,4%.

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
KM <--- PL	1,325

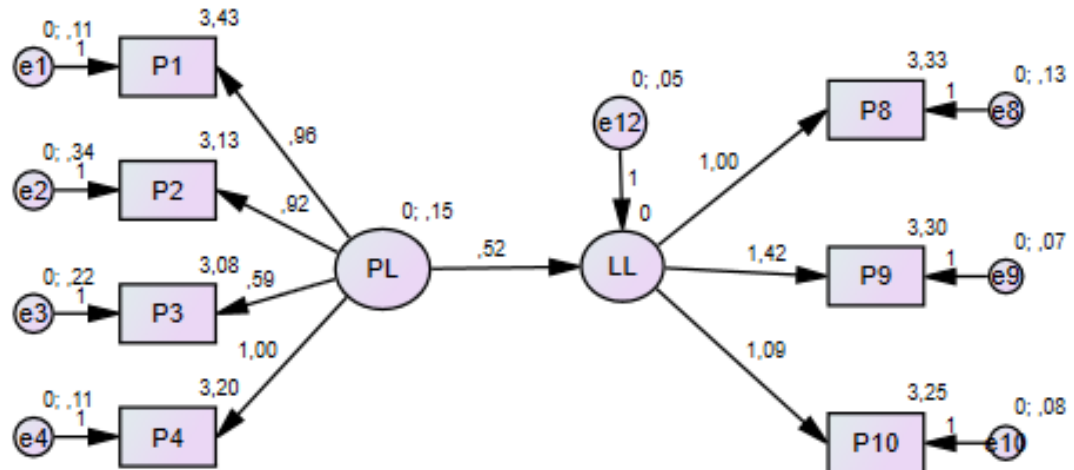
Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	PL	KM
KM	,614	,000

MODEL 2

PENGARUH PROFESIONALITAS TERHADAP LOYALITAS

HIPOTESIS: TERDAPAT PENGARUH PROFESIONALITAS TERHADAP LOYALITAS



Parameter estimasi antara PL (PROFESIONALITAS) dan LL (LOYALITAS) menunjukkan PENGARUH YANG POSITIF DENGAN ESTIMASI 0,656. KONTRIBUSI 0,523 ATAU 52,3%.

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
LL <--- PL	,656

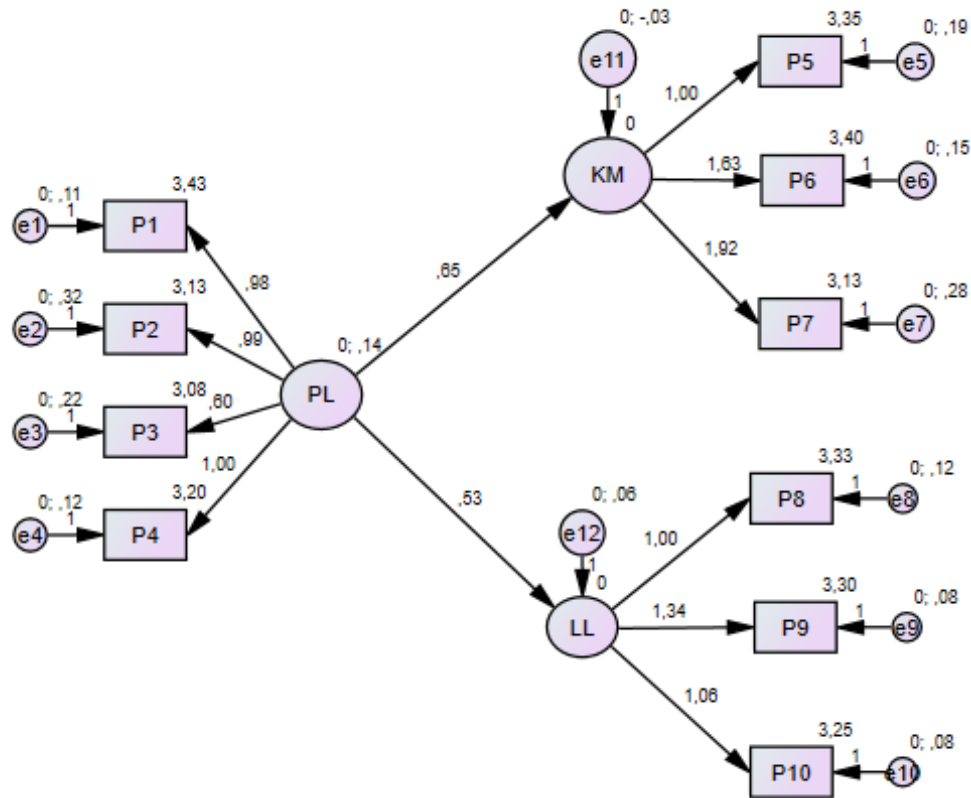
Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	PL	LL
LL	,523	,000

MODEL 3

PENGARUH PROFESIONALITAS TERHADAP KOMITMEN DAN LOYALITAS

HIPOTESIS: TERDAPAT PENGARUH PROFESIONALITAS TERHADAP KOMITMEN DAN LOYALITAS



Parameter estimasi antara PL (PROFESIONALITAS) TERHADAP KM (KOMITMEN) DAN LL (LOYALITAS) menunjukkan PENGARUH YANG POSITIF DENGAN ESTIMASI 1,312 UNTUK KM (KOMITMEN) DAN 0,633 UNTUL LL (LOYALITAS). KONTRIBUSI 0,525 ATAU 52,3% TERHADAP LL (LOYALITAS) DAN 0,648 ATAU 64,8% UNTUK KM (KOMITMEN).

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
KM <--- PL	1,312
LL <--- PL	,633

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	PL	LL	KM
LL	,525	,000	,000
KM	,648	,000	,000

INSTRUMEN PENELITIAN

Lembar Kuesioner

Identitas Responden

Nama Santri :

Kelas/Jilid :

Petunjuk Pengisian:

1. Instrumen terdiri dari pernyataan/pertanyaan tertutup yang telah disediakan alternatif jawabannya.
2. Berilah tanda centang (✓) pada kolom alternatif jawaban yang sesuai dengan keadaan santri
3. Kejujuran dalam mengisi instrumen ini sangat membantu akurasi penelitian
4. Atas kesediaan anda mengisi instrumen ini, kami ucapkan terima kasih.
5. Alternatif jawaban:

SS = Sangat Setuju/Selalu

S = Setuju/Sering

TS = Tidak Setuju/Jarang

STS = Sangat Tidak Setuju/Tidak pernah

No	Pernyataan	SS	S	T S	ST S
1	Institusi memfasilitasi saya untuk belajar dengan pengajar yang ahli dibidangnya				
2	Institusi mengenalkan profilnya kepada seluruh peserta didik di awal pembelajaran				
3	Institusi mengadakan program pembelajaran dengan masa belajar yang sesuai				
4	Institusi ini memiliki sistem administrasi yang jelas				
5	Institusi tempat saya belajar memberikan target untuk mencapai keberhasilan pembelajaran				

6	Saya akan mengoptimalkan kesempatan belajar yang ada bersama institusi ini				
7	Institusi memiliki pola komunikasi terbuka yang membuat saya merasa nyaman untuk tetap belajar disini				
8	Saya berusaha untuk hadir disetiap pembelajaran rutin yang dilaksanakan				
9	Saya merasa percaya diri dan bangga menjadi bagian dari institusi ini				
10	Saya bersedia untuk ikut serta dalam menjaga nama baik instansi				